



Projeto Número: 2021-1-PT01-KA220-VET-000025013

Módulo 1

Autismo nas PMEs e nas Políticas Sociais

Autor: FPDA - Federação Portuguesa de Autismo

Portugal



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Este projeto foi financiado com o apoio da União Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, a UE não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.

Título do Módulo	Módulo 1: Autismo nas PME e nas Políticas Sociais
<p>Objetivos de aprendizagem</p>	<p>O Módulo 1 tem como objetivo formar os gestores de PME sobre o conceito de Políticas Sociais e o seu impacto numa PME e fornecer informações gerais sobre o autismo e como o trabalhador autista pode ser incluído numa PME.</p> <p>O módulo 1 pretende:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentar aos formandos o conceito de políticas sociais e o seu impacto e valor nas PME e na sociedade em geral 2. Instruir os formandos sobre como uma Política de Responsabilidade Social deve ser estruturada 3. Instruir os formandos sobre o conceito de Emprego Inclusivo e ajudá-los a compreender o seu valor e impacto, bem como os requisitos e a metodologia 4. Instruir os formandos sobre o conceito de Espetro do Autismo e as características gerais das pessoas dentro do espectro 5. Sensibilizar os formandos sobre a importância, as vantagens e os desafios de empregar um trabalhador autista numa PME
<p>Resultados de aprendizagem</p>	<p>No Módulo 1, os formandos irão aprender sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O conceito de Responsabilidade Social Empresarial 2. Desenvolvimento e implementação da RSE 3. O conceito de Emprego Inclusivo 4. Os requisitos para um Emprego Inclusivo 5. Definição e Conceptualização do Espetro do Autismo 6. Principais características do autismo e os seus pontos fortes 7. As vantagens e os desafios de empregar um trabalhador autista numa PME

1. Introdução

De acordo com estimativas globais, as pessoas com deficiência constituem 15% da população mundial. Entre 785 milhões e 975 milhões destas pessoas estão em idade ativa e vivem em países com elevadas taxas de desemprego de pessoas com deficiência. As estatísticas relativas às pessoas com autismo são ainda mais preocupantes: menos de 10% consegue arranjar emprego, em comparação com 45% das pessoas com outras deficiências e 65,8% das pessoas sem deficiência. As pessoas com autismo têm, frequentemente, muitas dificuldades em conseguir obter e manter um emprego por uma grande variedade de razões, tais como as suas dificuldades inerentes à comunicação e à interação social, que afetam a sua capacidade de compreender as expectativas dos empregadores e de comunicar eficazmente com os gestores e os colegas. No entanto, os desafios que encontram no mercado de trabalho começam ainda antes do início do processo devido à falta de acesso a oportunidades, muitas vezes relacionada com atitudes ou opiniões negativas, estigmas profundamente enraizados, estereótipos e discriminação relativamente à sua condição. Devido a uma grande falta de conhecimentos sobre o autismo, por parte dos empregadores e da sociedade em geral, as pessoas com autismo têm sido frequentemente vistas como inaptas para uma vida profissional ativa e incapazes de realizar tarefas profissionais.

Existe uma grande lacuna ao nível da educação e formação adaptada que permita às pessoas com autismo adquirir as competências profissionais, sociais e de comunicação necessárias para o trabalho. Para além disso, há falta de formação especializada, prática e útil, e de ferramentas para as empresas adaptarem e melhorarem o seu processo de recrutamento e desenvolvimento profissional das pessoas com autismo. Por conseguinte, para que as pessoas com autismo encontrem um emprego e atinjam o seu potencial no trabalho, é essencial fornecer apoio adaptado às suas necessidades.

O emprego é um dos elementos fundamentais da inclusão social, o que é especialmente importante para o emprego das pessoas com autismo no mercado de trabalho regular. Uma vez que estas pessoas são membros iguais da sociedade e um grupo importante da diversidade humana, a sua integração na esfera do emprego tem sido progressivamente incluída na agenda política da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), a nível internacional e regional. Atualmente, a contratação de pessoas com deficiência é cada vez mais reconhecida como parte da filosofia da RSE e como uma dimensão essencial da diversidade das equipas de trabalhadores.

É importante que as empresas compreendam que a contratação de uma pessoa com autismo não é apenas um ato de RSE, mas deve ser vista como um benefício mútuo: com o apoio adequado, essa pessoa torna-se parte integrante de uma equipa de funcionários que ajuda a organização a ter sucesso. Além disso, quando as pessoas com autismo estão empregadas, não só são capazes de se

sustentar financeiramente, como também contribuem diretamente para a sociedade através do seu trabalho e das suas contribuições fiscais. Para as pessoas com autismo, o emprego é mais do que apenas ter um rendimento - permite-lhes tornarem-se membros ativos da sociedade e viverem vidas mais satisfatórias e independentes.

2. Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

As ações e políticas das empresas têm um impacto significativo na vida dos cidadãos, não só pelos seus produtos e serviços ou pelas oportunidades de emprego que criam, mas também em termos de condições de trabalho, direitos humanos, saúde, ambiente, inovação, educação e formação. Este dever e esta responsabilidade são conhecidos como Responsabilidade Social Empresarial (RSE).

A RSE é definida pela Comissão Europeia (CE) como a responsabilidade das empresas pelos seus impactos na sociedade - tornando-se socialmente responsáveis através da integração de preocupações sociais, ambientais, éticas, de consumo e de direitos humanos na sua estratégia empresarial, em conformidade com a lei e em estreita colaboração com as partes interessadas, com o objetivo de maximizar a criação de valor partilhado para os seus proprietários/acionistas, bem como para a sociedade civil. A CE inclui na sua definição de RSE os seguintes elementos: Práticas laborais, como os direitos humanos, o trabalho e a formação, a diversidade, a igualdade de género, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; Questões ambientais, como a biodiversidade, as alterações climáticas, a utilização eficiente dos recursos e a prevenção da poluição; A luta contra a corrupção; O envolvimento e a contribuição para o desenvolvimento da comunidade; A inclusão de pessoas em situação de desigualdade; e Os interesses e benefícios dos consumidores. No entanto, não existe uma definição universal de RSE.

A **Organização Internacional para a Normalização** (ISO - International Organization for Standardization), uma organização internacional independente e não governamental, define Responsabilidade Social (RS) como a responsabilidade assumida por uma organização pelos impactos das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente que: 1) Contribua para o desenvolvimento sustentável, incluindo a saúde e o bem-estar da sociedade; 2) Tenha em consideração as expectativas das partes interessadas/*stakeholders*; 3) Esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas de comportamento internacionais; 4) Seja integrado em toda a organização e praticado nas suas relações.

Ao mesmo tempo, a **Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico** (OCDE - *Organization for Economic Cooperation and Development*) utiliza o termo considerando-o como uma

contribuição positiva para o progresso económico, ambiental e social, com vista a alcançar o desenvolvimento sustentável e a prevenir impactos adversos relacionados com a atividade direta e indireta, produtos ou serviços de uma empresa.

O desenvolvimento de políticas de responsabilidade social deve ser conduzido pelas empresas com a orientação das autoridades públicas e das organizações não governamentais internacionais, uma vez que estas desempenham um papel importante no apoio e incentivo às empresas para que conduzam as suas atividades de forma responsável. Para fornecer orientações e recomendações no que diz respeito à RSE, foi criada a norma internacional ISO 26000 para empresas e organizações empenhadas em atuar de forma socialmente responsável e é cada vez mais vista como uma forma de avaliar o empenho de uma organização na sustentabilidade e o seu desempenho global. Além disso, foi também criado um conjunto de recomendações estabelecidas nas diretrizes da OCDE e apresentadas pelos governos às empresas multinacionais, que fornecem princípios e normas não vinculativos para a RSE num contexto global, em conformidade com a legislação aplicável e as normas internacionalmente reconhecidas.

Desde que a RSE foi integrada na estratégia empresarial, a sua importância deixou de ser vista como um imperativo moral e passou a ser um fator-chave na estratégia e no sucesso de uma empresa. Inicialmente, esta visão estratégica da RSE centrava-se sobretudo nas grandes empresas e nas multinacionais, embora atualmente exista um amplo consenso de que as Pequenas e Médias Empresas (PMEs) são uma força económica muito importante que os resultados estratégicos da RSE nestas empresas merecem, por isso, igual investimento e atenção (as PMEs são o tipo de empresas mais comum na UE). É necessário distinguir a forma como as PMEs integram as questões sociais e ambientais nas suas estratégias em comparação com as empresas de maior dimensão. Mesmo que as PMEs disponham de menos recursos para integrar a RSE nas suas estratégias e enfrentem menos escrutínio público e atenção dos *stakeholders*, os motivos de natureza responsável e ética têm frequentemente mais peso devido à influência pessoal do proprietário/gestor. Mesmo que não conheçam ou não utilizem o termo RSE, têm muitas vezes uma abordagem naturalmente responsável na atividade empresarial. Para a maioria das PMEs, é provável que o processo através do qual atingem os seus objetivos de RS continue a ser informal e intuitivo, no entanto, a CE também promove a RSE entre as PMEs através do desenvolvimento de manuais e guias. Na realidade, as PMEs praticam a RSE mas tendem a não a rotular como tal.

2.a. O valor nas PMEs e na sociedade em geral

Quando pensamos no valor de uma empresa, temos de considerar mais do que o seu valor de mercado atual, mas também o seu valor social. Ao longo dos anos, tem-se assistido a uma intensificação da mudança de opinião sobre a gestão empresarial, defendendo-se que a empresa não

pode pensar apenas no lucro e nos interesses dos proprietários/acionistas, mas deve ter em conta outras partes interessadas (por exemplo, trabalhadores, fornecedores, clientes, governo e comunidade). É fundamental que as empresas considerem os interesses de todas as partes interessadas, dado que o seu sucesso e crescimento dependerão sempre de valores partilhados, que podem criar uma imagem positiva (ou negativa) da empresa e afetar o seu valor real.

Tendo isto em consideração, ao desenvolver políticas de RS, é necessário refletir sobre qual o valor acrescentado para a própria empresa, bem como para a economia e a sociedade. Para as empresas, é cada vez mais importante uma abordagem estratégica da RSE para a sua competitividade, uma vez que pode trazer benefícios em termos de gestão de riscos, poupança de custos, acesso ao capital, relações com os clientes, gestão de recursos humanos e capacidade de inovação. Além disso, incentiva uma maior responsabilidade social e ambiental por parte do setor empresarial, numa altura em que a crise prejudicou a confiança dos consumidores e os níveis de confiança nas empresas. Para maximizar a criação de valor partilhado, as empresas são incentivadas a adotar uma abordagem estratégica de longo prazo em relação à RSE e a explorar as oportunidades de desenvolvimento de produtos, serviços e modelos empresariais inovadores que contribuam para o bem-estar social e conduzam a empregos de maior qualidade e mais produtivos.

2.b. Impacto da RSE nas PME's e na sociedade em geral

A adoção de uma estratégia centrada no conceito de RSE pode ser vista como um esforço adicional para uma organização, implicando investimentos em termos de recursos, especialmente para as PME's. No entanto, a adoção de uma cultura organizacional que promova a RSE também oferece benefícios claros para a organização, tais como:

- Atrair e manter capital humano qualificado na organização, promovendo simultaneamente a sua motivação e aumentando a sua produtividade;
- Atrair e reter clientes, parceiros, fornecedores e investidores que queiram colaborar com a causa social;
- Resiliência para gerir riscos e cenários de crise;
- Criar vantagem competitiva na organização;
- Promover uma imagem mais positiva da organização;
- Reduzir possíveis cenários de escassez de recursos naturais, com impactos positivos tanto na cadeia de suprimentos quanto na própria organização;
- Promover impactos positivos na sociedade e criação de oportunidades para as pessoas impactadas pelas ações da organização.

Com medidas de RSE, as empresas tornam-se mais sólidas e capazes de enfrentar crises sociais e económicas, permitindo melhores resultados a longo prazo, o que garante a sustentabilidade do negócio no futuro. Tendo em conta que a RSE exige o envolvimento de partes interessadas internas e externas, permite às empresas antecipar e tirar partido das expectativas sociais e das condições de funcionamento em rápida evolução, podendo assim impulsionar o desenvolvimento de novos mercados e criar oportunidades de crescimento. Assim, ao abordar as suas RS, as empresas criam, a longo prazo, sentimentos de confiança junto dos trabalhadores, consumidores e cidadãos, como base para modelos de negócio sustentáveis. Níveis mais elevados de confiança ajudam a criar um ambiente em que as empresas podem inovar e crescer.

Através destas medidas, as empresas podem contribuir significativamente para os objetivos de desenvolvimento sustentável do Tratado da UE e para uma economia social de mercado altamente competitiva, com um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. As empresas que trabalham com RS contribuem, sem dúvida, para a construção de uma melhor sociedade e isso traz impactos positivos para a própria empresa!

2.c. Requisitos da RSE

Para que as PME's desenvolvam e apliquem as suas políticas de RS, é necessário que, em primeiro lugar, garantam e cumpram com a responsabilidade dos seus impactos na sociedade e respeitem a legislação aplicável e os acordos coletivos entre parceiros sociais. Para cumprirem plenamente a sua RSE, as empresas devem seguir determinados requisitos, bem como colocar em prática um processo para integrar, de forma rigorosa, as preocupações sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e dos consumidores nas suas operações comerciais e na sua estratégia central/global, em estreita colaboração com os *stakeholders*. Assim, quando se procura uma abordagem formal da RSE, os princípios e diretrizes reconhecidos internacionalmente fornecem uma orientação oficial e, como já foi referido, existem uma série de textos de referência e ferramentas disponíveis para as empresas que fornecem um enquadramento para uma prática responsável. Estes são:

- Pacto Global da ONU
- Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos
- Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
- ISO 26000 - Orientação sobre Responsabilidade Social
- Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Organização Internacional do Trabalho)

Estes princípios e diretrizes representam um modelo evolutivo e recentemente reforçado para a RSE a nível mundial. Assim, de acordo com estes princípios e orientações, a RSE deve abranger, pelo menos, os direitos humanos, as práticas laborais e de emprego (como a formação, a diversidade, a igualdade de género, etc.), as questões ambientais (como a biodiversidade, as alterações climáticas, a eficiência dos recursos, etc.) e o combate ao suborno e à corrupção. E, cada vez mais, a integração de pessoas com deficiência nas empresas, bem como o envolvimento da comunidade e os interesses dos consumidores, mais do que fazer parte da estratégia de RSE, devem ter um peso maior no desenvolvimento destas políticas.

Por fim, é importante compreender, especialmente no que se refere às PME, que a complexidade do processo de criação de uma RSE dependerá de fatores como a dimensão da empresa e a natureza das suas operações. Para a maioria das PME, especialmente as microempresas, o processo de RSE é suscetível de permanecer informal e intuitivo.

2.d. Metodologia e Estrutura da RSE

Embora se espere que este módulo inspire a compreensão e a aplicação de práticas de RS e o desenvolvimento de novas iniciativas, dificilmente qualquer empresa, especialmente uma PME, poderá ou terá os recursos necessários para desenvolver e implementar uma RSE de uma só vez. Numa primeira fase, será mais eficaz concentrar-se apenas em algumas áreas consideradas mais relevantes e adequadas à cultura da empresa.

Em primeiro lugar, o envolvimento e compromisso de toda a empresa (funcionários e direção) será fundamental para o sucesso de uma iniciativa como esta. Se possível, deve ser criada uma área específica para gerir todo o processo, responsável pela metodologia, criação, implementação e monitorização da RSE. No desenvolvimento de políticas de RS, um dos primeiros desafios é identificar quais as medidas e políticas de responsabilidade que terão maior impacto, benefícios e vantagens para o negócio da empresa e para os *stakeholders*.

Por onde é que as empresas devem começar?

1. **Seguir a sua própria visão e missão**, pois são formas importantes de identificar os objetivos, os valores e a cultura da empresa. A visão define a razão de ser da empresa e a missão explica o que a empresa se propõe fazer e como o conseguir.
2. **Identificar as partes interessadas/*stakeholders*** - internas e externas (por exemplo, empregados, parceiros, clientes, fornecedores, comunidades, etc.) - e **os tópicos mais importantes da RS** para cada *stakeholder* - (e certificar-se de que estes tópicos estão presentes na RSE). Para o efeito, podem ser realizados inquéritos aos trabalhadores da empresa, parceiros, clientes, fornecedores, etc.

3. **Avaliar quais as áreas de RS que os trabalhadores e outros *stakeholders* consideram mais relevantes** para desenvolver. Do mesmo modo, a empresa pode **analisar e estudar as ações sociais já realizadas** (atividades relacionadas com os funcionários, serviços à comunidade, proteção do ambiente, consumidor, assistência à educação e à saúde, cultura, etc.).
4. Criar um documento que incorpore esta análise, as sugestões e opiniões recebidas, e **redigir uma proposta de estratégia de RSE e divulgar amplamente a proposta de RSE entre todos os *stakeholders***. Assim, quanto mais a empresa estiver alinhada com os pontos de vista dos *stakeholders*, maior é a probabilidade de ter sucesso na implementação da RSE.
5. **Finalizar a estratégia de RSE com os *stakeholders*.**
6. **Implementar gradualmente a estratégia de RSE.**
7. **Rever a RSE: Realizar esta avaliação anualmente** para perceber se as medidas ainda se aplicam à realidade atual da empresa e se as mesmas estão a ser implementadas com sucesso. As ações de RSE são investimentos que devem trazer retorno e, por isso, devem ser avaliadas, mas o grau de incerteza que envolve o investimento em ações sociais é complexo. Utilizar procedimentos fiáveis para medir e avaliar o impacto destas ações, estabelecendo indicadores de medição de forma coerente e equitativa. Para ajudar as empresas neste processo, algumas instituições desenvolveram modelos de indicadores de RS. A nível internacional, os modelos que são mais utilizados pelas empresas são o ***Global Reporting Initiative* (GRI)** e o **modelo do Hopkins Institute**.

2.e. Revisão das Políticas de Responsabilidade Social na Europa

A importância da RSE tem vindo a aumentar na UE nos últimos anos. As ações e orientações que a UE tem vindo a implementar demonstram que a RSE tem um enorme impacto no desenvolvimento positivo da economia Europeia e, por esta razão, estas questões devem ser cada vez mais abordadas pelas empresas. Para promover este objetivo, a UE tem vindo a criar um modelo político comum para reforçar o debate sobre a RSE. O debate sobre a sustentabilidade começou nas últimas décadas, quando a CE emitiu várias diretivas com o objetivo de tornar a Europa um exemplo a seguir em termos de RS:

- 2001/2002: Foram lançadas duas importantes publicações - o ***“Green Book”*** (“Livro Verde”) e a ***“Communication From The Commission”*** (“Comunicação da Comissão”) - com o objetivo de apresentar uma estratégia para a RSE, convidando as empresas a adotarem voluntariamente políticas sociais, ambientais e económicas nas suas relações com os *stakeholders*. Existia o objetivo claro de colocar o desenvolvimento sustentável no centro das suas políticas e a RSE no centro de todas as estratégias empresariais.

- 2011: A política da UE seguiu uma estratégia renovada de RSE, que tinha como objetivo alinhar as abordagens europeias e globais da RSE, que incluem os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, que se tornaram os principais motores do que as empresas e os governos devem fazer para não ter um impacto negativo no que diz respeito aos direitos humanos. Alguns dos principais elementos da estratégia de RSE da UE para 2011 foram os seguintes: O desenvolvimento da RSE deve ser liderado pelas próprias empresas; As autoridades públicas devem desempenhar um papel de apoio através de uma combinação inteligente de medidas políticas voluntárias e, se necessário, de regulamentação complementar; Deve ser dada às empresas a flexibilidade necessária para inovar e desenvolver uma abordagem à RSE que seja adequada às suas circunstâncias.
- 2015: A UE subscreveu os Princípios Orientadores da ONU no seu Plano de Ação para os Direitos Humanos e a Democracia e comprometeu-se a apoiar a sua aplicação.
- 2017: A apresentação de relatórios de RSE para as grandes empresas passou de opcional e voluntária a obrigatória ao abrigo dos requisitos estabelecidos pela Diretiva Europeia 2014/95/UE, o que resultou num enorme aumento do número de empresas que começaram a desenvolver e a implementar RSE.
- 2019: A CE comprometeu-se a reexaminar a atual Diretiva relativa à apresentação de relatórios de RSE no âmbito do novo Pacto Ecológico Europeu.
- 2021: A CE apresentou uma proposta legislativa que visava abrir caminho a uma maior divulgação dos aspetos de sustentabilidade pelas empresas que operam na Europa.
- 2023: Pretende-se que as PME's com 250 ou mais trabalhadores sejam também abrangidas pela diretiva. O número de empresas obrigadas a apresentar relatórios aumentará exponencialmente.

2.f. Exemplos de Modelos de Responsabilidade Social das Empresas

Os exemplos de RSE que se seguem estão prontos para serem adaptados às necessidades da sua empresa, devendo ser considerados como um ponto de partida para desenvolver e estabelecer políticas de emprego de RS. Estes exemplos têm como objetivo fornecer orientações gerais e devem ser utilizados como referência.

Exemplo de um RSE preenchido:

MODELO DE POLÍTICA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (nome e logótipo da empresa)	
Antes de adotarem uma versão adaptada desta política, as empresas devem procurar aconselhamento profissional para garantir o cumprimento das suas obrigações legais e outras.	
Introdução à Responsabilidade Social Empresarial (RSE)	A RSE refere-se à forma como as empresas se regulam para garantir que todas as suas atividades afetam positivamente a sociedade como um todo. As empresas devem cumprir e procurar reunir toda a legislação relevante e, se não existir legislação numa determinada área, a empresa deve garantir que aplica as melhores práticas de qualquer forma. A (nome da empresa) compromete-se a garantir que todas as suas atividades comerciais são conduzidas da forma mais ética possível, seguindo a política abaixo indicada.
Quem somos e o que fazemos	Nesta secção, deve apresentar o nome da empresa e as suas atividades. Pode descrever os valores da empresa e uma declaração de missão (se tiver uma). Pode também incluir outras informações, como os principais <i>stakeholders</i> da empresa, quem é abrangido pelo trabalho que a empresa realiza, o número de trabalhadores/dimensão da empresa, vendas ou volume de negócios, lucros, quota de mercado, etc.
Cuidar dos Trabalhadores	Para reter pessoal leal e produtivo, é fundamental manter um bom ambiente de trabalho. Nesta secção, pode referir-se às medidas e políticas que a empresa deve implementar (por exemplo, legislação sobre igualdade de oportunidades de emprego ao abrigo da Lei dos Direitos Humanos de 2010; formação, avaliação e desenvolvimento do pessoal; remuneração e benefícios, etc.).
Cuidar dos Clientes	É importante cuidar dos clientes, para garantir que eles têm uma impressão positiva da empresa. Nesta secção, pode referir-se às medidas e políticas que a empresa deve implementar para melhorar a relação com o consumidor (por exemplo, como é que a sua empresa se compromete a comunicar claramente com os clientes; o que é que a sua empresa faz para melhorar a satisfação e a fidelização dos clientes; o que é que a sua empresa faz para garantir a segurança e a qualidade dos seus produtos e serviços; etc.).
Normas dos Fornecedores	É fundamental garantir que utiliza bons fornecedores e que mantém uma boa relação de trabalho com eles. Nesta secção, poderá incluir informações sobre quaisquer medidas e políticas a implementar (por exemplo, a utilização de fornecedores locais; o seu compromisso de pagar correta e atempadamente; o compromisso de uma comunicação clara com os fornecedores; etc.).
Proteger o Ambiente	É importante comprometer-se a reduzir o impacto ambiental que as suas atividades empresariais possam ter. Nesta secção, pode referir algumas medidas e políticas que a empresa pode implementar (por exemplo, redução de resíduos; reutilização e reciclagem; medidas de poupança de água; tipos de materiais utilizados na empresa, se são recicláveis ou podem ser feitos a partir de material reciclado; transportes mais ecológicos; etc.).
Envolvimento com a Comunidade	Como empresa, é ótimo se estiver a fazer a sua parte para apoiar as comunidades locais. Neste ponto, pode incluir quaisquer atividades que a sua empresa desenvolva para colaborar com a comunidade local (por exemplo, patrocínio ou donativos monetários a

	instituições locais; apoio a instituições locais através da doação de horas/dias de voluntariado; apoio à comunidade envolvente através do emprego de pessoas locais; etc.).
Avaliação	Embora seja fantástico definir os objetivos acima referidos e pôr em prática medidas de RSE, é igualmente importante monitorizar e avaliar regularmente se essas medidas estão, ou não, a funcionar. Nesta secção, deve delinear a forma como pretende implementar as medidas acima referidas e registar os resultados alcançados.

Adaptado de um modelo de política de RSE desenvolvido pela *Considerate Constructors Scheme*, 2023

Exemplo de um modelo pronto a preencher:

<https://www.visme.co/templates/infographics/corporate-social-responsibility--infographic-1425277696/>

Exemplos reais de RSE em pequenas e médias empresas:

País	Nome da Empresa	Link
Portugal	Delta	https://www.deltacafes.com/en
Portugal	Pestana	https://www.pestanagroup.com/en/sustainability/
Portugal	Cerealis	https://www.cerealis.pt/en/sustainability/
Portugal	EGEO	https://www.egeo.pt/pagina/8
Portugal	Polopiqué	https://www.polopique.pt/en/go/sustainability
Portugal	Simoldes	https://www.simoldes.com/en/sustentabilidade/
Portugal	Sogrape	https://sogrape.com/sustainability?slug=sustainability
Espanha	Indcresa	https://indcresa.com/en/csr/
Espanha	Laboratorios Maverick	https://laboratoriosmaverick.com/natural-transformation/
Espanha	Primafrío	https://www.primafrio.com/en/primafrio-group/csr/
Suiça	FONA	https://www.fona.com/company/corporate-social-responsibility
Chipre	Charalambides Christis	https://en.charalambideschristis.com.cy/csr-symmetochi
Grécia	KPMG	https://kpmg.com/gr/en/home/insights/2018/06/csr.html

3. Emprego Inclusivo

O artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) estabelece que todas as pessoas com deficiência têm o direito *"a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência"*.

Emprego inclusivo significa que qualquer pessoa com deficiência pode trabalhar ao lado dos seus pares sem deficiência no mercado de trabalho competitivo, com a garantia de que não será segregada ou excluída devido à sua deficiência. Garante também o acesso aos mesmos empregos, acomodações, benefícios, oportunidades de carreira e às ferramentas necessárias para serem bem-sucedidos. Portanto, emprego inclusivo é ter um emprego à nossa escolha num local onde as pessoas, com e sem deficiência, trabalham em conjunto e são tratadas como iguais: todos recebem o apoio de que necessitam, todos são valorizados e incluídos, todos são pagos de forma justa e equitativa, quer tenham uma deficiência ou não. **Empregos reais com salários reais são um direito humano fundamental.**

3.a. O valor do Emprego Inclusivo

Atualmente, muitas empresas adotam a diversidade no local de trabalho, mas ainda não compreendem o seu real valor ou porque é que a inclusão é igualmente importante para a empresa. Embora a diversidade já seja vista como um valor fundamental, não poderá prosperar sem a inclusão. As empresas precisam de encarar a **Diversidade, a Equidade e a Inclusão como elementos valiosos da sua atividade** e não apenas como conceitos de RS.

A contratação de uma pessoa com autismo acrescenta valor à diversidade global da empresa, o que contribuirá para uma maior capacidade de resposta às necessidades dos clientes, criatividade, inovação e acessibilidade dos produtos. De um modo geral, as empresas que apostam na diversidade e no trabalho inclusivo são mais bem-sucedidas, tomam melhores decisões, têm um maior foco no cliente, têm maior facilidade em atrair e recrutar pessoas, têm os seus valores culturais reforçados, aumentando a reputação da empresa e da própria organização. Da mesma forma, fortalece a marca da empresa como um empregador inclusivo e, portanto, atrai os melhores talentos. Qualquer pessoa gostaria de trabalhar num ambiente de trabalho inclusivo e aberto a todos, pois dá às pessoas a sensação de que estão incluídas, integradas e que o seu estilo pessoal e as suas diferenças são respeitados. Por conseguinte, a "inclusão" ganha um valor de "pertença" e torna-se uma medida extremamente importante para o envolvimento e a retenção do trabalhador. Além disso, os gestores/chefes de pessoas autistas também se tornam melhores gestores, são mais inclusivos, dão

melhor *feedback* e estabelecem expectativas mais claras. Assim, a falta de diversidade e inclusão numa empresa é atualmente considerada uma grande ameaça para uma cultura empresarial positiva.

3.b. Impacto do Emprego Inclusivo

Há vários impactos positivos do emprego inclusivo nas empresas, tais como:

- Impacto positivo na moral dos trabalhadores: os trabalhadores sem deficiência sentem-se mais positivos em relação à sua empresa e à sua contribuição para a comunidade. Além disso, o pessoal de gestão da empresa pode vir a sentir-se mais apto a conhecer as necessidades do seu pessoal e a melhorar a sua comunicação com a força de trabalho em geral.
- Bons níveis de produtividade associados a baixos níveis de absentismo e de rotação de pessoal: muitos trabalhadores com deficiência têm um desempenho profissional e uma retenção no emprego iguais ou superiores aos dos trabalhadores sem deficiência.
- Melhoria das práticas empresariais para acomodar as pessoas com deficiência, resultando em práticas que beneficiam todos os trabalhadores. As adaptações que envolvem modificações físicas também beneficiam os consumidores e os trabalhadores sem deficiência, criando um ambiente universalmente "amigável". Existem "efeitos em cadeia" que resultam de adaptações razoáveis, tais como maior produtividade e maior dedicação.
- Benefícios de uma força de trabalho diversificada, incluindo pessoas com deficiência.
- Melhoria do serviço prestado aos consumidores com deficiência.

3.c. Requisitos de Emprego Inclusivo

Para um emprego verdadeiramente inclusivo, há que ter em conta alguns aspetos: 1) tem de ser adequado e corresponder aos interesses e competências da pessoa; 2) os apoios e adaptações devem ser alargados aos membros da família que cuidam e apoiam os seus familiares com deficiência; 3) os empregadores têm de ter acesso e devem instrumentos adequados para garantir que os seus locais de trabalho são inclusivos e "livres" de qualquer forma de discriminação. A discriminação pode surgir numa grande variedade de atividades relacionadas com o trabalho. Para combater esta situação, a UE adotou a Diretiva-Quadro 2000/78/CE27 relativa à igualdade no emprego, que exige que todos os Estados-Membros adaptem e desenvolvam legislação nacional para proibir a discriminação contra pessoas com deficiência no domínio do emprego e da formação profissional. A diretiva estabelece que devem ser previstas "adaptações razoáveis", o que significa que os empregadores devem tomar as medidas necessárias para permitir que uma pessoa com deficiência tenha acesso, participe ou progrida no emprego, ou que receba formação. Significa,

portanto, respeitar as diferenças de cada pessoa e dar-lhes as acomodações e as adequações necessárias para que possam contribuir de forma igual. Para o conseguir, há um conjunto de requisitos, de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que uma empresa pode seguir:

- Proibir a discriminação com base na deficiência em todas as questões relativas a todas as formas de emprego;
- Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em igualdade de circunstâncias com as demais pessoas, a condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo a igualdade de oportunidades e de remuneração por trabalho de igual valor, a condições de trabalho seguras e saudáveis, incluindo a proteção contra o assédio, e à resolução de queixas;
- Garantir que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos laborais em condições de igualdade com as demais pessoas;
- Permitir que as pessoas com deficiência tenham acesso efetivo a programas gerais de orientação técnica e profissional, serviços de colocação e formação profissional e contínua;
- Promover oportunidades profissionais e a progressão na carreira das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção, manutenção e regresso ao emprego;
- Promover o emprego de pessoas com deficiência através de políticas e medidas adequadas, que podem incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- Assegurar que as pessoas com deficiência tenham acesso a acomodações razoáveis no local de trabalho;
- Promover a aquisição de experiência profissional pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto;
- Promover programas de reabilitação vocacional e profissional, de manutenção do emprego e de regresso ao trabalho para pessoas com deficiência.

4. Espetro do Autismo

4.a. O que se entende por "Espetro do Autismo"?

O Autismo é uma condição neurológica do desenvolvimento de carácter permanente que afeta a forma como uma pessoa comunica e se relaciona com outras pessoas. O autismo resulta de alterações no desenvolvimento e maturação do sistema nervoso central. Como se trata de uma

condição neurológica do desenvolvimento, isto significa que o cérebro de uma pessoa com autismo é diferente porque se desenvolveu de forma diferente.

O autismo é uma condição do espectro, e cada pessoa autista é diferente. Embora haja uma série de características associadas ao autismo, existem duas áreas principais de comprometimento (DSM-V - Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais - *American Psychiatric Association*, 2013):

- A. Défices persistentes na comunicação e interação social em múltiplos contextos.
- B. Padrões restritivos e repetitivos de comportamento, interesses ou atividades.

Estas dificuldades podem manifestar-se de várias formas e em diferentes graus de comprometimento. Assim, é descrito como um espectro devido à sua amplitude na intensidade dos traços característicos do autismo, bem como à presença, ou ausência, de outras dificuldades associadas. Assim, o autismo é uma condição altamente heterogénea que inclui uma grande variedade de manifestações diferentes. Por exemplo, podemos conhecer uma pessoa com autismo com boas capacidades de comunicação, que comunica verbalmente com facilidade, mas que revela dificuldades na regulação sensorial em ambientes com excesso de estímulos sensoriais (e.g., luzes fortes ou cheiros fortes). Da mesma forma, podemos conhecer outra pessoa autista com reduzida capacidade de comunicação verbal que, por outro lado, não revela dificuldades na regulação sensorial.

4.b. Características principais

Para as pessoas com autismo, **a comunicação pode ser um grande desafio**, mas isso não significa que não comuniquem ou não queiram comunicar - apenas o fazem de uma forma diferente. É comum terem dificuldades em compreender linguagem ambígua, como afirmações imprecisas, humor, expressões idiomáticas ou metáforas; ou em compreender a reciprocidade de uma conversa (falar-ouvir-responder adequadamente) e podem também ter dificuldades na comunicação não verbal. Por exemplo, é comum terem dificuldades em saber quando falar ou ouvir, quando uma conversa termina, ou em ler as emoções das outras pessoas através das expressões faciais/corporais. Além disso, é comum ter dificuldades em utilizar uma comunicação adequada ao contexto social (por exemplo, falar demasiado alto num local inadequado) ou em desenvolver, manter e compreender relações. Algumas pessoas com autismo não expressam interesse pelos seus pares ou expressam-no de uma forma única. Alguns autistas não sabem como mostrar o seu interesse no estabelecimento de novas relações.

Os padrões de comportamento restritivos e repetitivos (verbais ou não-verbais) são, por exemplo, movimentos motores estereotipados e repetitivos - estereotípias - (por exemplo, abanar as mãos, balançar o corpo, alinhar brinquedos ou girar um determinado objeto) ou repetir as mesmas

frases, palavras ou sons (ecolália). Estes padrões repetitivos são repetidos continuamente durante um período de tempo, da mesma forma e em diferentes circunstâncias. Também é comum terem interesses específicos e altamente restritos e fixos que não são "normais" em intensidade ou em foco. Estes interesses (por exemplo, música, comboios, história, etc.) podem, ou não, mudar ao longo do tempo e são também característicos do comportamento repetitivo. Por esta razão, pode ser difícil mudar para outra atividade ou ter conversas que não sejam sobre os seus temas de interesse. Sentem-se mais confortáveis e seguros quando existem regras claras e definidas e quando seguem rotinas e horários. Por isso, podem ter muita dificuldade em romper com certos hábitos ou rotinas ou com aquilo que escolheram como preferência/interesse (por exemplo, exigir que as atividades sejam sempre realizadas exatamente na mesma ordem).

A sua forma única de pensar reflete-se na comunicação, interação social, processamento sensorial, coordenação motora e funcionamento executivo. A forma como as pessoas com autismo experienciam, processam e expressam a informação pode ser mal interpretada, mas é o que determina os seus pontos fortes e fracos. Essas características e qualidades podem deixar os colegas de trabalho com a percepção de que alguém do espectro do autismo é peculiar, rude ou desinteressado, mesmo quando não é esse o caso. Quando se proporcionam ou criam oportunidades para que estas pessoas se destaquem, têm revelado que são, consistentemente, funcionários dedicados, leais, produtivos e concentrados.

4.c. Pontos Fortes das pessoas autistas

Todas as pessoas têm dificuldades e, mais cedo ou mais tarde, todos precisamos de ajuda ou apoio em algum aspeto da nossa vida. Da mesma forma, todos nós temos pontos fortes e particularidades que nos tornam únicos. Assim, as competências e os pontos fortes de uma pessoa com autismo dependem, essencialmente, das suas características e particularidades. Por exemplo, se um dos interesses for comboios e caminhos-de-ferro, este pode ser um importante e valioso ponto forte pois resultará num elevado nível de conhecimento sobre o assunto. Este interesse específico pode ser uma forma de desenvolver outras competências (por exemplo, comunicacionais) e uma forma de estabelecer ou manter relações sociais. Estes são alguns exemplos dos pontos fortes das pessoas autistas:

- Elevada atenção aos detalhes e capacidade de trabalhar de forma minuciosa;
- Consciência social e compromisso ético;
- Elevada capacidade de observação;
- Excelente memória de longo prazo;
- Elevada proficiência - conhecimentos profundos sobre temas específicos;
- Tendência para ser muito lógico e metódico e para ter uma abordagem analítica;

- Excelente memória visual;
- Sinceridade, honestidade e lealdade;
- Elevada capacidade de ouvir sem preconceitos.

4.d. O Valor e os Desafios da Contratação de Trabalhadores Autistas numa PME

As principais características associadas ao autismo, juntamente com a falta de conhecimentos e acessibilidade das empresas, resultam geralmente em obstáculos e desafios para encontrar e manter um emprego. Embora as dificuldades específicas na obtenção de emprego possam variar, é comum apontarem como dificuldades: serem capazes de se autopromoverem numa entrevista ou de se adaptarem a novos ambientes e rotinas de trabalho; de planearem e realizarem múltiplas tarefas; de comunicarem eficazmente e interagirem socialmente com os colegas de trabalho; etc. Atualmente, estas pessoas continuam a enfrentar e a sentir muitos desafios e obstáculos no emprego, que não estão apenas relacionados com as suas dificuldades e características pessoais, mas que são parcialmente impulsionados por modelos de serviços que continuam a centrar-se em "corrigir" a deficiência, com pouca consideração pelos pontos fortes de uma pessoa, perpetuando assim maus resultados em termos do emprego. Ao mesmo tempo, outros fatores influenciam e criam obstáculos à sua empregabilidade, incluindo: 1) falta de serviços específicos de apoio à carreira; 2) processos de candidatura e entrevistas convencionais; 3) falta ou limitação de acomodações no local de trabalho e; 3) atitude do próprio empregador em relação à contratação e apoio a pessoas com deficiência. Muitos empregadores parecem confusos e relutantes em fazê-lo, pensando que os custos são superiores aos benefícios. Esta convicção pode estar sustentada em ideias erradas ou na falta de conhecimentos sobre a deficiência, como o pressuposto de que a contratação de pessoas com deficiência, como o autismo, implicará custos mais elevados devido a uma menor produtividade.

Por isso, é fundamental mostrar aos empregadores o outro lado da deficiência. Neste caso específico, algumas características do autismo que podem resultar num desempenho excecional em tarefas que exigem um processamento sistemático da informação, assim como outras qualidades atrativas para os empregadores, tais como:

- Elevados níveis de concentração e capacidade de se destacar em tarefas repetitivas: concentram-se nos pormenores e tendem a trabalhar de forma persistente e sem se distraírem.
- Fiabilidade, baixo nível de absentismo e lealdade: muito conscienciosos e empenhados no seu trabalho, muitas vezes com bons níveis de pontualidade, honestidade e integridade.
- O hiperfoco nos seus interesses pode levá-los a desenvolver um conhecimento factual muito detalhado, competências técnicas altamente especializadas, bem como um nível de

capacidade de sistematização acima da média (maior compreensão de sistemas e padrões baseados em regras).

- Excelentes capacidades de registo e de memória: tendem a ter uma forte capacidade de memorização e uma tendência para serem bons no tratamento e registo de dados.
- Capacidade de resolução de problemas: tendem a preferir abordagens lógicas e estruturadas, pensam frequentemente de forma muito visual e gostam de resolver problemas, o que pode trazer ideias inovadoras e novas abordagens ao seu trabalho.
- Retenção: Preferem a rotina e, uma vez estabelecidos num posto de trabalho, geralmente permanecem nesse posto mais tempo do que os outros.
- Desenvoltura: A maior necessidade de ultrapassar desafios, torna-os mais engenhosos.

5. Resumo

O Módulo 1 desenvolve o conceito de Políticas Sociais e o seu impacto numa PME e na sociedade em geral e fornece informações gerais sobre o autismo e sobre como um trabalhador com autismo pode ser incluído numa PME. A responsabilidade empresarial em termos de direitos humanos é entendida como uma parte integrante da atividade empresarial, baseada em valores empresariais incluídos na estratégia e nas atividades diárias. A importância de abordar a deficiência como parte das estratégias de RSE está certamente a tornar-se uma parte mais visível e importante das estratégias de RSE bem-sucedidas e até da cultura empresarial. Além disso, a sua importância é comprovada pela evolução de organizações e redes específicas que visam melhorar o subemprego das pessoas com deficiência e cooperar com as empresas no alargamento das suas estratégias de RSE.

De facto, é sem dúvida um desafio para uma empresa não só demonstrar uma atitude em relação à inclusão das pessoas com deficiência nas estratégias de RSE, mas também promover a implementação dessas políticas numa "cultura empresarial e ambiente de trabalho inclusivos". Além disso, a divulgação de exemplos positivos é extremamente importante para que mais empresas compreendam os benefícios de se envolverem em tais atividades.

Como o autismo é uma deficiência invisível (por vezes difícil de compreender) de amplo espetro, a diversidade de indivíduo para indivíduo é tão acentuada e tão vasta, que é necessário mostrar às empresas e aos empregadores, não só as características e necessidades, mas também o enorme potencial que estes trabalhadores podem ter, bem como todas as vantagens e benefícios que podem trazer para a empresa. Eles querem ser aceites e totalmente integrados no local de trabalho, mas precisam de apoio para atingir esse objetivo. Assim, com um ambiente de trabalho

motivador, encorajador, acolhedor e de apoio, as pessoas com autismo podem mostrar grande fiabilidade, dedicação, consciência e empenho no seu trabalho.

6. Referências Bibliográficas

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-V* (5th ed.) Arlington, VA: American Psychiatric Association.

ARRAIANO, I.G., & HATEGAN, C.D. (2019). The Stage of Corporate Social Responsibility in EUCEE Countries. *European Journal of Sustainable Development* [online], 8(3), pp. 340-353. Available from: <http://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/883> [accessed 20 December 2022].

BARANGER, A., FRIEDEL, E. HARALD NEERLAND, H., SCHMIT, C., SULLINGS, N, SZILVASY, Z., & WRONISZEWSKA, M. (2014). *AUTISM AND WORK: Together we can* [online]. Belgium: Autism-Europe. Available from: https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf [accessed 19 December 2022].

CASANOVA, M. F., FRYE, R. E., GILLBERG, C., & CASANOVA, E. L. (2020). *Comorbidity and Autism Spectrum Disorder. Frontiers in Psychiatry*, 11, 1273.

CONSIDERATE CONSTRUCTORS SCHEME (2023). *Corporate Social Responsibility Policy Template*. Available from: <https://ccsbestpractice.org.uk/entries/corporate-social-responsibility-policy-template/> [accessed 5 January 2023].

CSR. (2022). *The EU's CSR policy*. Available from: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-international/The-EUs-CSR-Policy/the-eus-csr-policy.html> [accessed 19 December 2022].

CSR FINANCIAL INSTITUTE. (2022). *H-CSR-M: Hopkins CSR/Sustainability Model*. Available from: <https://www.csrfi.com/hopkinscsrmodel> [accessed 19 December 2022].

DOMNANOVICH, J., KRONENBERG, C., ORTIZ-AVRAM, & D., SCHOLZ, M. (2018). Exploring the integration of corporate social responsibility into the strategies of small- and medium-sized enterprises: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production* [online], 201, pp. 254-271. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.08.011> [accessed 19 December 2022].

DOYLE, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), pp. 108–125. Available from: <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021> [accessed 19 December 2022].

EUROPEAN COMISSION (2022). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Available from: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> [accessed 20 December 2022].

EUROPEAN COMISSION (2022). *Corporate social responsibility & Responsible business conduct*. Available from: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility-responsible-business-conduct_en [accessed 20 December 2022].

FINA, V.D., & CERA, R. (2015). *Protecting the Rights of People with Autism in the Fields of Education and Employment: International, European and National Perspectives* [online]. New York: Springer Cham. Available from: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-13791-9> [accessed 19 December 2022].

GRI. (2022). *25 years of empowering sustainable decisions*. Available from: <https://www.globalreporting.org/> [accessed 19 December 2022].

INCLUSION INTERNATIONAL. (2022). *Inclusive employment*. Available from: <https://inclusion-international.org/key-issue/employment/> [accessed 19 December 2022].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2014). *Business as unusual: Making workplaces inclusive of people with disabilities*. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_316815.pdf [accessed 20 December 2022].

MAENNER MJ, SHAW KA, BAKIAN AV, ET AL. (2021). Prevalence and Characteristics of Autism Spectrum Disorder Among Children Aged 8 Years. *Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network*, 70, 1–16. DOI: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.ss7011a1>

SO. (2022). *ISO 26000: Social responsibility*. Available from: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> [accessed 20 December 2022].

OECD. (2022). *Social and welfare issues*. Available from: <https://www.oecd.org/social/> [accessed 20 December 2022].

ROBERT D. AUSTIN, R.D., & PISANO, G.P. (2017). Neurodiversity as a Competitive Advantage: Why you should embrace it in your workforce. *Harvard Business Review Magazine* [online]. Available from: <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage> [accessed 20 December 2022].

ROSEN, N. E., LORD, C., & VOLKMAR, F. R. (2021). The Diagnosis of Autism: From Kanner to DSM-III to DSM-5 and Beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-18.

TYMOWSKI, J. (2016). *The Employment Equality Directive European: Implementation Assessment*. (online Manuscript). Brussels © European Union. Available from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_EN.pdf) [accessed 20 December 2022].

UNITED NATIONS (2012). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Available from: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf [accessed 20 December 2022].

UNITED NATIONS. (2022). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Available from: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [accessed 21 December 2022].

VO, L.C. (2010). Corporate social responsibility and SMEs: a literature review and agenda for future research. *Problems and Perspectives in Management* [online], 9(4). Available from: https://www.researchgate.net/publication/287282230_Corporate_social_responsibility_and_SMEs_A_literature_review_and_agenda_for_future_research [accessed 20 December 2022].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. ICD-11 FOR MORTALITY AND MORBIDITY STATISTICS. VERSION: 2019 April. Geneva: WHO; 2019. Available from: <https://icd.who.int/browse11/l-m/en> [accessed 20 December 2022].